

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених досліджено теоретичні підходи щодо розуміння поняття процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Наголошено, що практично всі науковці виникнення процесуальних правовідносин у трудовому праві пов'язують із наявністю трудового спору, у зв'язку із чим визначено сутність поняття трудового спору. Запропоновано авторське визначення поняття процесуальних правовідносин у трудовому праві України, виокремлено його характерні ознаки.

Ключові слова: правовідносини, процесуальні правовідносини, трудове право, трудовий спір, трудовий конфлікт.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к пониманию понятия процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины. Отмечено, что практически все ученые возникновения процессуальных правоотношений в трудовом праве связывают с наличием трудового спора, в связи с чем определена сущность понятия трудового спора. Предложено авторское определение понятия процессуальных правоотношений в трудовом праве Украины, выделены его характерные признаки.

Ключевые слова: правоотношения, процессуальные правоотношения, трудовое право, трудовой спор, трудовой конфликт.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the theoretical approaches to understanding the concept of procedural legal relations in the labor law of Ukraine are researched. It is stressed that practically all scholars of the emergence of procedural legal relations in labor law are associated with the presence of labor dispute, in connection with which the essence of the concept of labor dispute. The author's definition of the notion of procedural legal relations in the labor law of Ukraine is proposed, and his characteristic features are singled out.

Key words: legal relations, procedural legal relations, labor law, labor disputes, labor conflict.

Вступ. Нині можемо констатувати, що Україна долає непростий шлях у формуванні системи захисту права на працю, адже має трудове законодавство, створене у різні історичні проміжки часу, що складно кореспондується з вимогливою практикою. Вочевидь настав час для вдумливого аналізу національних правових традицій та зарубіжного досвіду у реалізації захисту права на працю та вироблення теоретичних засад та практичних рекомендацій щодо створення нової системи вирішення трудових спорів в Україні з урахуванням сучасних викликів [1]. У цьому контексті особливого питання набуває удосконалення правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві, що, своєю чергою, є неможливим без переосмислення ключових наукових конструкцій.

Окремі теоретичні аспекти процесуальних правовідносин у трудовому праві розглядали у своїх наукових працях чимало науковців, зокрема, В.М. Юрчишин, А.М. Нечаєва, О.В. Чернецька, Д.В. Боброва, О.В. Дзера, А.С. Довгерт, А.О. Івченко, В.І. Шинкарук, Ф.В. Константинов, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.І. Запара, В.О. Кабанець, Д.В. Шевченко, В.В. Лазор. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, в юридичній літературі

відсутнє єдине комплексне дослідження, присвячене визначенню поняття та ознак процесуальних правовідносин у трудовому праві України.

Постановка завдання. Метою статті є визначити поняття та ознаки процесуальних правовідносин у трудовому праві України.

Результати дослідження. Аналіз наукової літератури дає змогу стверджувати, що, незалежно від сфери суспільного життя, під правовідносинами необхідно розуміти врегульовані нормами права відносини, які виникають між двома або більшою кількістю суб'єктів, які наділені певною сукупністю прав та юридичних обов'язків, реалізація яких забезпечуються чинним законодавством України. Варто зазначити, що залежно від того, якою галуззю права регулюються суспільні відносини, вони набувають свої характерних особливостей. А оскільки в рамках представлено наукового дослідження нас цікавлять процесуальні правовідносини у трудовому праві, цілком логічним подальшим кроком буде з'ясувати, що взагалі являють собою процесуальні правовідносини взагалі. В цьому контексті варто погодитись із точкою зору В.Ю. Нікіфорова, який під процесуальними правовідносинами розуміє врегульовані процесуальними нормами права та охоронювані державою суспільні відносини, які виникають на підставі юридичних фактів і характеризують взаємну поведінку суб'єктів права за змістом наданих їм процесуальною нормою права кореспондуючих прав і обов'язків щодо реалізації правових норм матеріального характеру [2].

Переходячи до розгляду процесуальних правовідносин у трудовому праві, варто зазначити, що у науковій літературі є чимала кількість підходів щодо його тлумачення. Так, В.Ю. Нікіфоров доводить, що трудові процесуальні правовідносини – це специфічні відносини між сторонами, що сперечаються або конфліктують, і відповідним юрисдикційним органом, спрямовані на захист трудових прав або реалізацію трудових інтересів однієї зі сторін. Трудові процесуальні правовідносини є єдиними поза залежністю від того, в якому порядку – позасудовому, судовому або адміністративному – розглядається трудова розбіжність, яка виникла. В основі будь-яких трудових процесуальних правовідносин лежать матеріальні норми трудового права [3, с. 373]. Д.В. Шевченко визначає процесуальні правовідносини у трудовому праві як правовідносини з питань вирішення трудових спорів, які врегульовані нормами права відносини між кожним учасником трудової розбіжності і певним юрисдикційним органом, правомочним виносити рішення із зазначеного спору або конфлікту, що стосуються відкриття провадження, розгляду трудового спору (конфлікту), прийняття та виконання рішення за ними [4, с. 375].

В.В. Федін доводить, що трудові процесуальні правовідносини – це врегульовані нормами трудового права відносини з розгляду трудових спорів у КТС, примирною комісією, посередником, трудовим арбітражем, тобто це юридичний зв'язок юрисдикційного органу, врегульований нормами трудового права, зі сторонами та іншими учасниками спору [5]. Разом із тим вчений зазначає, що юридичним змістом процесуальних правовідносин є правовий зв'язок відповідного юрисдикційного органу з учасниками спору, в якій суб'єкти правовідносин володіють взаємно кореспондуючими процесуальними правами та обов'язками. У здійсненні цих прав і обов'язків проходить весь процес розгляду трудового спору, коли юрисдикційний орган застосовує при вирішенні спору по суті норми матеріального трудового права, реалізуючи при цьому свої владні повноваження щодо винесення рішення по трудовому спору [5]. Характерними особливостями зазначених правовідносин В.В. Федін вважає: а) детермінованість трудових процесуальних правовідносин трудовим договором, тобто неможливість їх виникнення без трудового договору; б) можливість послідовного розгляду індивідуальних (КТС → суд) і колективних трудових спорів (примирна комісія → посередник → трудовий арбітраж); в) поєднання імперативного і договірних способів встановлення трудових процесуальних прав та обов'язків; г) наявність двох процесуальних правовідносин – по розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів; г) загальним об'єктом трудових процесуальних правовідносин може бути спір про право невідзначеного кола суб'єктів (визначеного видовими ознаками); спеціальним об'єктом можуть виступати не тільки права та обов'язки, передбачені нормами матеріального права, а й права суб'єктів на локальне нормотворчість [5].

Процесуальні правовідносини мають такі характерні ознаки: по-перше, обов'язковим суб'єктом є юрисдикційний орган, уповноважений на вирішення певного спору; по-друге, процесуальні правовідносини виникають між юрисдикційним органом та однією зі сторін чи інших осіб, які беруть участь у справі або сприяють вирішенню спору; по-третє, процес складається з низки послідовних дій, спрямованих на досягнення певної мети (наприклад, захист і поновлення порушеного права тощо). Направленість та подальший рух процесу від його початку до

закінчення повністю залежать від волевиявлення сторін, які рівні у своїх процесуальних правах. Юрисдикційний орган не має права з власної ініціативи порушити процес чи змінити його розвиток. Це відповідає одному з головних принципів цивільного процесу – принципу диспозитивності; по-четверте, одним із методів правового регулювання процесуальних правовідносин є імперативність, що виражається в обов'язковості виконання рішень юрисдикційного органу для учасників процесу; по-п'яте, рішення юрисдикційного органу підлягають примусовому виконанню у випадках та порядку, встановлених законом [6, с. 59–60].

З означеного вище слідує, що практично всі науковці виникнення процесуальних правовідносин у трудовому праві пов'язують із наявністю трудового спору. Своєю чергою, трудові спори, зазначає В.В. Федін, – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових чи зміни наявних умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу. Підставою виникнення трудового спору є наявність певного юридичного складу, а саме складного юридичного факту: а) порушення (дійсне чи уявне) однією зі сторін трудового правовідношення суб'єктивного трудового права іншої сторони (або висування однією із сторін вимог про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці); б) звернення зацікавленої сторони до відповідного юрисдикційного органу; в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду [3]. О. Лоза поділяє трудові спори на два види: трудовий спір у широкому значенні та трудовий спір у вузькому значенні. В основі цього поділу лежить предмет спору. Так, під трудовим спором у вузькому значенні варто розуміти не врегульовані шляхом переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин – найманим працівником (колективом найманих працівників) і власником (уповноваженим ним органом), із приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці. Коли ж говорити про трудові спори в широкому розумінні поняття, то розбіжності між сторонами пов'язані не тільки з трудовими правовідносинами, а й з похідними від них [7, с. 9–10].

На думку Д.З. Юсупова, трудові спори – це такі розбіжності, що виникають у процесі розвитку трудових відносин між окремими працівниками (їх колективами) і роботодавцями. Науковець переконує, що вони можуть зачіпати як питання застосування умов праці, встановлених законодавством або визначених у договірних формах (наприклад, трудовому договорі), так і питання встановлення умов праці, не врегульованих чинним законодавством [8, с. 71]. Трудовий спір, зазначає В.О. Кабанець, – це неврегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими працівниками органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців із приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни наявних умов праці і відпочинку, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку [9]. Н.Б. Болотіна доводить, що трудові спори варто розглядати як такі, що пов'язані із застосуванням чинного трудового законодавства, або такі, що виникають із приводу встановлення чи зміни умов праці. Перша група спорів виникає внаслідок неправильного розуміння роботодавцем конкретної норми права або свідомого її порушення і є спором юридичного характеру. Друга виникає внаслідок конфлікту економічних інтересів, коли сторони спору займають різні позиції з приводу можливого встановлення нових умов праці чи зміни чинних, такі спори мають економічний характер. Отже, підсумовує науковець, трудовим спором є неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів [10, с. 551].

Досить розгорнуто до тлумачення поняття «трудовий спір» підходить В.В. Жернаков. Автор зазначає, що трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових чи зміни наявних умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [11]. Трудові спори, котрі водночас є як правовим, так і соціальним явищем, підкреслює вчений, мають свої причини виникнення. Причини трудових спорів – це негативні чинники, що викликають різне оцінювання сторонами спору порядку здійснення суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку. Причини виникнення спорів у царині праці поділяються на суб'єктивні і об'єктивні. До причин суб'єктивного характеру належать низький рівень правової свідомості, правова необізнаність сторін спору тощо; до об'єктивного – причини організаційно-правового (недоліки в нормотворчій діяльності та ін.) та організаційно-господарського характеру (руйнування старих налагоджених економічних зв'язків, безробіття та ін.). Поряд із причинами виникнення трудових спорів є також приводи

їх виникнення, які варто відрізняти від причин. Приводом є подія, що безпосередньо передуює виникненню спору, але не породжує його сама по собі. Зв'язок між приводом і причиною має зовнішній неістотний характер. Основною причиною трудових спорів є суперечності інтересів працівника та роботодавця, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність трудового спору [11].

Визначаючи сутність поняття «трудовий спір», варто зазначити, що в контексті визначеної у роботі проблематики цей термін варто відрізняти від «трудоного конфлікту». Трудовий конфлікт – складне соціальне явище, що має свою структуру і функції. Структуру утворюють всі учасники – як індивіди, так і групи. До основних функцій конфлікту належать: інтеграційна, сигналізаційна, інформаційна, інноваційна, трансформаційна, стабілізаційна, соціалізаційна. Трудові конфлікти, підкреслює М.П. Лукашевич, мають як позитивні, так і негативні наслідки. В основі трудового конфлікту лежить боротьба між індивідами (чи групами) за досягнення (чи збереження) засобів виробництва, економічної позиції, влади чи інших цінностей, що мають суспільне визнання, а також підпорядкування, нейтралізація, усунення дійсного (або уявного) супротивника [12]. О.М. Куренной та В.І. Миронов слушно підкреслюють, що трудові конфлікти між сторонами трудових правовідносин, якими є роботодавець і працівник, можуть виникати з різних приводів, підстав і на будь-якому етапі існування трудового правовідношення. Вони можуть передувати трудовому правовідношенню, виникати в період його дії або приходять йому на зміну. Однак при цьому конфлікт далеко не завжди може вважатися синонімом терміна «трудовий спір». Конфлікт може «жевріти», при цьому сторони не докладають жодних зусиль із його вирішення, він може бути вирішений сторонами добровільно в результаті переговорів. Але якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціально уповноважених на це органів, конфлікт переростає у трудовий спір [13, с. 11].

С.І. Запара доводить, що трудовий конфлікт – це така стадія вирішення протиріччя між суб'єктами трудових правовідносин, коли переконання сторін викликає зіткнення їх інтересів, що призводить до значних розбіжностей, трудових спорів, і яка нині не врегульована мирно [1, с. 112]. Особливостями юридичного конфлікту автор вважає те, що: юридичний конфлікт розглядається як взаємодія зіткнення суб'єктів права, пов'язаних спільною діяльністю у зв'язку із застосуванням, порушенням або трактуванням норм права; юридичний конфлікт може мати як індивідуальний, так і колективний характер; для нього характерна визначена законодавством процедура вирішення; рішення юридичного конфлікту, зазвичай формалізоване і санкціоноване державою; юридичний конфлікт може виникати незалежно від правових норм, мати соціальний характер і лише наостанок отримує юридичне підґрунтя [1, с. 112].

Узагальнюючи все вказане вище, можемо констатувати, що поняття трудового конфлікту є ширшим, ніж поняття трудового спору. Власне трудовий конфлікт породжує трудовий спір, адже для вирішення останнього необхідним є залучення юрисдикційного органу, який відповідно до норм чинного законодавства України наділений повноваженнями вирішувати трудові спори. Тож у контексті представленого наукового дослідження найбільш доцільно використовувати саме термін «трудовий спір», під яким ми будемо розуміти розбіжності між працівником (трудоим колективом), а також роботодавцем (або його представником), які можуть виникнути з приводу різного бачення трудового процесу, та вирішення якого є неможливим без залучення третьої сторони, адже всі інші шляхи вирішення такого спору вже були вичерпані.

Висновки. Таким чином, весь наведений вище матеріал дає змогу надати власне визначення поняття «процесуальних правовідносин у трудовому праві України». Тож, під вказаним терміном необхідно розуміти специфічні правовідносини, які регулюються нормами трудового права, та які утворюються у разі виникнення розбіжностей між працівником та роботодавцем, вирішення яких потребує залучення третьої сторони, зокрема: Комісії по трудових спорах, трудові арбітражі, та інші органи, які відповідно до норм чинного законодавства наділені повноваженнями щодо вирішення трудових спорів. У підсумку ж зазначимо, що, на нашу думку, найбільш характерними ознаками процесуальних правовідносин у трудовому праві України є такі: виникають на підставі норм трудового права, які, своєю чергою, впливають на відносини, пов'язані з індивідуальними та колективними трудовими спорами; на відміну від більшості інших процесуальних правовідносин, одним з їх суб'єктів не є суд; виникають лише у тому разі, якщо працівником було підписано трудовий договір; мають загальний об'єкт, а саме трудовий спір; юридично визначають взаємні права та обов'язки суб'єктів правовідносин; забезпечуються заходами правового впливу.

Список використаних джерел:

1. Запара С.І. Генезис юридичного змісту поняття «колективні трудові спори (конфлікти)». *Право України*. 2003. № 8. С. 110–113.
2. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. НУВС. Харків, 2005. 18 с.
3. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.
4. Шевченко Д.В. Процесуальні правовідносини в сфері вирішення трудових спорів. *Держава і право*. 2009. Вип. 45. С. 371–375.
5. Федін В.В. Трудовые споры: теория и практика: учеб.-практич. пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2015. 527 с.
6. Гриндіт М.О. Процедурні правовідносини під час вирішення індивідуального трудового спору. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 1(22). С. 59–62.
7. Колективно-трудова спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень / підготув.: О. Лоза, В. Теплюк. К. «ПРОІНФОРМ» ФПУ, 2003. 52 с.
8. Юсупов Д.З. Если возник трудовой спор. Уфа: БКИ, 1988. 112 с.
9. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ: б. в., 2009. 20 с.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с. (Вища освіта ХХІ століття).
11. Жернаков В.В. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.
12. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник. К.: Либідь, 2004. 440 с.
13. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М.: Дело, 1997. 384 с.

УДК 349.3

ЯКОВЛЄВА Г.О.

**ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ
СОЦІАЛЬНОГО РИЗИКУ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

У статті з метою розкриття особливостей нормативно-правового визначення поняття соціального ризику у праві соціального забезпечення досліджено положення ключових законодавчих актів, що регулюють питання соціального забезпечення різних категорій осіб. Здійснено співвідношення поняття «соціальний ризик», «страховий ризик» і «страховий випадок». З огляду на поділ соціальних ризиків на традиційні та нетрадиційні проаналізовано особливості правового регулювання соціальних ризиків кожного з наведених видів.

Ключові слова: соціальний ризик, соціальне забезпечення, соціально-забезпечувальні правовідносини, суб'єкт соціального забезпечення, страховий ризик, страховий випадок, складні життєві обставини.

В статье с целью раскрытия особенностей нормативно-правового определения понятия социального риска в праве социального обеспечения исследованы положения ключевых законодательных актов, регулирующих вопросы социального обеспечения различных категорий лиц. Сопоставлены понятие «социальный